

работника от работодателя, что ставит последнего в привилегированное положение, в то время как работник является более слабой экономической стороной. Насколько изменится позиция работодателей со вступлением в силу столь ожидаемых Правил, трудно сказать. Тем не менее, работодатель должен понимать, что, во-первых, если условия договора о размере и порядке выплаты вознаграждения противоречат законодательству, то таковой договор будет являться ничтожной сделкой, во-вторых, тщетное стимулирование творческой деятельности работника не будет на пользу и самому работодателю, особенно в условиях вступления России во Всемирную торговую организацию.

Библиографический список:

1. Гаврилов Э.П. О служебных изобретениях // Журнал «Патенты и лицензии» №9. 2011;
2. Гаврилов Э.П. Судебная практика по охране интеллектуальной собственности // Ежемесячный юридический журнал «Хозяйство и право» №7. 2010;
3. Гражданский кодекс РФ от 18.12.2006 N 230-ФЗ. Ч.4. Ст.1370 // [Эл.ресурс]: <http://base.garant.ru>;
4. Крупко С. И. Материально-правовые аспекты изобретений работников // Ежемесячный юридический журнал «Хозяйство и право» №8. 2011;
5. Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 14 августа 1993 года № 822 «О порядке применения на территории Российской Федерации некоторых положений законодательства бывшего СССР об изобретениях и промышленных образцах». П.3. // [Эл.ресурс]: <http://base.garant.ru>;
6. Проект Постановления Правительства РФ "О видах и минимальных ставках вознаграждения за служебные результаты интеллектуальной деятельности"
7. Смирнов В.И. Замолвим слово о работодателе // Журнал «Патенты и лицензии» №1. 2012.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНЫХ ИЗОБРЕТЕНИЙ, ЧАСТЬ 2: ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Пешкова А.А., студент, Филющенко Л.И., к.ю.н., доцент ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

Работодатель должен обеспечить получение прибыли своему предприятию, достойную заработную плату работникам, осуществлять выплаты на охрану труда,

делать страховые взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование и другие выплаты и пособия. Кроме того, работодатель берет на себя все финансовые риски, связанные с определением патентоспособности и конкурентоспособности технического (художественно-конструкторского) решения, созданного работником, а также с затратами на его патентование. Все это, безусловно, сказывается на финансовых возможностях работодателя и, как следствие, на его возможностях по осуществлению своевременных и в полном размере различных выплат работникам, в том числе вознаграждения за создание служебного изобретения.

В литературе часто обращают внимание, что имеются проблемы защиты прав работников, создавших служебные произведения, но редко отмечается, что зачастую нарушаются и права самих работодателей. К примеру, прекращение трудовых правоотношений порождает ситуацию, когда уволившийся работник может продолжать работу над созданием изобретения у нового работодателя. Кроме того, возможны ситуации, когда уволившиеся работники незаконно присваивают техническое задание - исходный документ на проектирование технического объекта, в связи с чем в дальнейшем изобретение реализуется либо самим работником в целях извлечения выгоды (например, при создании на базе украденного технического задания собственного бизнеса), либо другим работодателем, что является проявлением недобросовестной конкуренции с его стороны.

Какие условия должны быть определены, чтобы после прекращения трудовых отношений работника с работодателем изобретения, созданные работником, можно было отнести к служебным? По мнению доктора юридических наук Э.П. Гаврилова, могут быть установлены либо определенная продолжительность времени от окончания срока трудового договора, в течение которой созданное изобретение будет считаться служебным, либо следующее правило: изобретение, созданное после прекращения трудового договора, считается служебным, если оно связано со знаниями и опытом, полученными работником во время действия трудового договора [1].

Кроме того, интересы работодателя могут быть ущемлены, когда работники не уведомляют его о создании ими служебного изобретения в установленный законом срок, нарушая, таким образом, п. 4 ст. 1370 ГК РФ. Довольно часто проблема ненадлежащего исполнения автором обязанности уведомить работодателя о создании изобретения вытекает из сложности определения «разумного» срока подачи заявки – ведь длительность указанного срока законом не определена. В связи с этим работнику и работодателю целесообразно заблаговременно закрепить порядок уведомления работником работодателя о создании служебного изобретения, то есть определить содержание, сроки, форму уведомления.

Если бы работодатель был вовремя уведомлен о создании служебного изобретения и проявил к нему интерес, то он мог бы получать определенные материальные выгоды от использования этого изобретения. То есть работодатель понес убытки в виде упущенной выгоды. Даже если бы работодатель не проявил интереса к созданному служебному изобретению, то и в этом случае он мог бы получать определенные материальные выгоды от использования изобретения в собственном производстве на условиях простой (неисключительной) лицензии с выплатой патентообладателю компенсации, размер, условия и порядок выплаты которой определяются договором между работником и работодателем, а в случае спора – судом [2]. В указанных ситуациях в течение срока исковой давности работодатель имеет право рассчитать свои убытки и взыскать их с работника (ст. 393 ГК РФ), а также подать заявку на получение патента на свое имя, а если патент уже выдан другому лицу, то требовать переоформить его на себя. В случае возникновения спора работодатель имеет право обратиться в суд в защиту своих интересов.

По мнению старшего научного сотрудника Института государства и права РАН Крупко С.И., интересы работодателя могут быть ущемлены, если автор работает у разных работодателей по одинаковым тематическим направлениям, например, над созданием нового вида лекарственного средства. Закономерно возникает вопрос о том, кому из работодателей принадлежит право на служебное изобретение? Действующее законодательство данную ситуацию не регулирует. В силу ст. 1370 ГК РФ автор обязан уведомить каждого работодателя о созданном служебном изобретении, если его создание входило в должностные обязанности автора в период работы у обоих работодателей или автор получил от обоих работодателей служебные задания по созданию спорного изобретения. У каждого работодателя соответственно возникает право на получение патента на указанное изобретение. Поскольку российское законодательство не разрешает конфликт интересов разных работодателей на одно и то же изобретение, созданное автором в период его работы у разных работодателей, на практике спорная ситуация, по-видимому, будет разрешена при прочих равных обстоятельствах в пользу того работодателя, который первым подаст заявку на получение патента. Если же, например, автор уведомит только одного работодателя, который запатентует изобретение, то по иску второго работодателя, не получившего уведомления о создании служебного изобретения, данный патент может быть признан недействительным (постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 2 ноября 2009 года № 09АП-12205/2007-ГК). Вероятно, чтобы не допускать подобных споров, нормы о служебном изобретении должны распространяться только на те изобретения, которые созданы работником по основному месту работы. Изобретения, созданные при выполнении трудовых обязанностей по совместительству, не должны

являться служебными. Следует обратить внимание на то, что в таких спорах принципиальное значение имеет совпадение периода работы автора у разных работодателей с периодом создания спорного изобретения. Если будет доказано, что изобретение создано автором в период работы у одного работодателя и до начала работы у другого работодателя, то только первый работодатель будет иметь право на получение патента (Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 1 марта 2007 года № А33-7055/06-Ф02-408/07 по делу № А33-7055/06) [3].

Таким образом, рассмотрев некоторые случаи возможного нарушения интересов работодателя, представляется необходимым, что работодатель должен заблаговременно до момента создания служебного изобретения урегулировать с работником условия распределения исключительных прав на служебное изобретение, условия его использования, размер и порядок выплаты вознаграждения и компенсаций. Такое урегулирование необходимо для установления правовой определенности и снижения рисков возникновения различных споров.

Библиографический список:

1. Гаврилов Э.П. О служебных изобретениях // Журнал «Патенты и лицензии» №9. 2011;
2. Гражданский кодекс РФ от 18.12.2006 N 230-ФЗ. Ч.4. Ст.1370 // [Эл.ресурс]: <http://base.garant.ru>;
3. Крупко С. И. Материально-правовые аспекты изобретений работников // Ежемесячный юридический журнал «Хозяйство и право» №8. 2011.

ПРИМЕНЕНИЕ ДОМЕННЫХ ИМЕН И СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ В БРЕНД-ТЕХНОЛОГИЯХ

Полиевец В.А., ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»,
г. Екатеринбург

В настоящее время, в условиях жесткой конкуренции, невозможно представить себе какой-либо товар отдельно от средств его индивидуализации. Товар, который не имеет бренда, не будет успешно продаваться на рынке. Рождение бренда начинается с разработки товара, который необходим определенной целевой группе потребителей. Бренд-технологии – это совокупность знаний о способах и средствах управления процессом формирования и развития бренда. Для того чтобы обеспечить успех бренду на рынке, необходимо использовать все средства его продвижения. Теперь, когда